

УДК 331

Соколов А.В.<sup>1</sup>, Черноморець С.С.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> канд. держ. упр., доц. НУ «Запорізька політехніка»

<sup>2</sup> студ. гр. МТЕз-213м НУ «Запорізька політехніка»

### **СУЧАСНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ**

Рівень конкурентоспроможності будь-якої організації в умовах ринкових відносин багато в чому залежить від рівня професіоналізму її персоналу. Це зумовлює необхідність цілеспрямованого управління професійним розвитком фахівців. Дії керівників організації щодо розвитку персоналу можна описати як модель, що відповідає використанню кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей з метою досягнення певних економічних результатів. Модель управління розвитком персоналу можна розуміти як певний набір характеристик і елементів, які відрізняють поведінку компанії щодо розвитку персоналу. На даний момент існує чотири моделі, які використовуються на практиці вітчизняними та іноземними

компаніями: конкурентної переваги; підтримки співробітників; соціальної підтримки та людського розвитку.

Модель конкурентної переваги передбачає, що підприємства створюють умови для конкурентоспроможності працівників і повинні якомога ефективніше використовувати особисті здібності, навички та знання працівників для забезпечення та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства. Використання цієї моделі вимагає постійного перегляду персоналу для визначення справжніх потреб бізнесу з точки зору кількості та якості. Передбачається постійний моніторинг співробітників, оцінка їх здібностей і рівня знань, встановлення відповідності між поточними потребами бізнесу та задоволенням цієї потреби кожного співробітника.

Вважаємо, що така модель розвитку персоналу має свої незаперечні переваги: кожен працівник націлений на постійне самовдосконалення та підвищення рівня знань і навичок, але вона має й суттєві недоліки, а саме: високий рівень конфліктів і стресу на робочому місці; висока плинність кадрів через неготовність працювати під постійним тиском, низьку згуртованість колективу; співробітник «відстає» від того, що від нього вимагає компанія; хедхантинг.

Модель підтримки співробітників передбачає підвищення якості робочого життя співробітників компанії. Основними заходами щодо впровадження цієї моделі є: ліквідація важкої фізичної праці та реалізація автоматизації та механізації праці; організація та реалізація планів соціальної підтримки працівників підприємства; створення найкращих умов праці на підприємстві; організація та реалізація планів охорони праці працівників; формування та реалізація організаційної культури.

Метою впровадження моделі підтримки персоналу є надання співробітникам сильної внутрішньої мотивації до саморозвитку та міцної лояльності до компанії. До сильних сторін компанії також відноситься низька плинність кадрів і добре розвинена організаційна культура. Проте реалізація вищезазначених заходів не на 100% призводить до реального підвищення рівня знань працівників, тобто працівники не завжди готові «присвятитися» підприємству (у вигляді підвищення своїх можливостей, кваліфікації та рівня знань). Це головний недолік і ризик впровадження цієї моделі розвитку персоналу.

Модель соціальної підтримки реалізується через механізм соціально відповідального бізнесу, який декларується як елемент корпоративної культури та загальної бізнес-стратегії. Підприємства, які дотримуються принципів ведення соціально відповідального бізнесу, зобов'язуються здійснювати свою діяльність відповідно до етичних стандартів та сприяти економічному розвитку шляхом підвищення якості життя своїх працівників та їхніх сімей, а також місцевого населення та суспільства в цілому. Тобто

соціально відповідальні компанії здійснюють діяльність, яка відповідає або перевершує очікування суспільства щодо дотримання етичних, правових, благодійних, екологічних, ділових і громадських принципів. На жаль, така схема діяльності не характерна для більшості вітчизняних суб'єктів господарювання та не узгоджується з принципами ведення бізнесу сьогодні.

Модель концепції людського розвитку включає наступні елементи: надання працівникам можливостей для безперервної освіти та підвищення кваліфікації; підтримка здоров'я працівників; забезпечення належного рівня фінансової підтримки для працівників та членів їхніх сімей для гідного життя. Головна мета даної моделі – розкриття та реалізація потенціалу працівників, акцентуючи увагу на всіх аспектах потенціалу: інтелектуальному, культурному, освітньому, творчому, фізичному та трудовому. Іншими словами, реалізація такої моделі розвитку персоналу, яка містить усі найкращі риси вищезгаданих моделей, спрямована на різнобічний розвиток співробітників, а зближення коаліційних цілей підприємств закономірно призведе до збільшення в рівні конкурентоспроможності підприємств. Однак ця модель є найскладнішою для реалізації через великі фінансові, управлінські та організаційні інвестиції, необхідні під час реалізації.